



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 27»**

ПРИКАЗ

25.09.2023 г.

№ 50

«Об индексации тарифных ставок,
окладов (должностных окладов) работников
МАДОУ «Детский сад № 27»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации Лысьвенского городского округа от 18.09.2023 г. № 2673 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных дошкольных образовательных учреждений Лысьвенского городского округа, реализующих образовательные программы дошкольного образования», постановлением администрации Лысьвенского городского округа от 03 апреля 2023 г. № 904 «Об индексации тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений Лысьвенского городского округа»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Провести индексацию должностных окладов работников МАДОУ «Детский сад № 27 » на 3,1 % с 01.10.2023г.
2. Внести изменения в штатное расписание в части «Тарифная ставка» (оклад) по следующим должностям:

№	Должность	Оклад
1	Директор	33 021,00
2	Заместитель директора по методической работе	29 719,00
3	Заместитель директора по административной хозяйственной части	23 115,00
4	Старший воспитатель	16 963,00
5	Воспитатель	12 439,00
6	Учитель-дефектолог	11 308,00
7	Учитель-логопед	11 308,00
8	Социальный педагог	11 308,00
9	Педагог-психолог	11 308,00
10	Инструктор по физической культуре	10 744,00
11	Музыкальный руководитель	10 744,00
12	Диспетчер образовательного учреждения	7 388,00
13	Делопроизводитель	7 388,00

14	Специалист по закупкам	11 339,00
15	Специалист по охране труда	11 339,00
16	Шеф-повар	7 802,00
17	Повар	7 388,00
18	Кухонный рабочий	7 388,00
19	Заведующий хозяйством	7 802,00
20	Кладовщик	7 388,00
21	Кастелянша	7 388,00
22	Младший воспитатель	7 388,00
23	Помощник воспитателя	7 388,00
24	Уборщик служебных помещений	7 388,00
25	Рабочий по обслуживанию и ремонту здания	7 388,00
26	Дворник	7 388,00
27	Рабочий по стирке и ремонту белья	7 388,00

3. Утвердить штатное расписание № 6 от 25.09.2023г. на 2023 год с составом в количестве 106,36 штатных единиц и ввести его в действие с 01 октября 2023г.

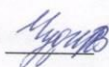
4. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад № 27».

5. Признать утратившим юридическую силу приказ от 30 ноября 2021г. № 65/1 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад № 27».

6. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2023г.

7. Контроль за исполнением оставляю за собой.

Директор

 Н.В.Чудинова



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №27»

ПРИКАЗ
по основной деятельности

16.10.2023

№ 55

Об организации наставничества
в 2023-2024 учебном году

На основании Положения о наставничестве МАДОУ «Детский сад №27», в целях оказания поддержки в профессиональном становлении педагогов

Приказываю:

1. Сформировать следующие наставнические пары педагогических работников:

№	Наставник	Наставляемый
1	Киселькова И.В.	Самоделкина Н.А.
2	Бевзенко В.В.	Лях М.А.
3	Черноусова С.В.	Фролова Е.О.
4	Котельникова Н.В.	Азмугалимова К.М.
5	Мулькова А.Н.	Киселькова И.В.
6	Зайтова Л.П.	Козлович А.П.

- Педагогам-наставникам разработать план работы наставника с наставляемым (приложение 1).
- Обеспечить взаимодействие в рамках Положения о наставничестве и индивидуального плана работы с наставляемым в 2023-2024 учебном году.
- Предоставить отчет о результатах наставничества за 2023-2024 учебный год в течение 10 дней после окончания срока наставничества (приложение 2)
- Наставляемым педагогам:
 - изучать и максимально использовать педагогический опыт и знания наставника в своей педагогической практике;
 - обеспечивать выполнение заданий по рекомендациям наставника в рамках плана взаимодействия с наставником;
 - индивидуально обращаться к старшему воспитателю с проблемами и предложениями по совершенствованию работы с наставниками.
- Предусмотреть ежемесячную доплату педагогам-наставникам, в соответствии с положением «О системе оплаты труда работников муниципальных, бюджетных и автономных общеобразовательных учреждений ЛГО, реализующих программу дошкольного образования»
- Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МАДОУ «Детский сад №27»



Чудинова Н.В.

СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом
МАДОУ «Детский сад № 27»
Председатель _____ О.А.Петрова



Положение об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад № 27»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, Федеральным [законом](#) от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2022 г., протокол № 11, [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт»), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. [№ 525](#) «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 05 мая 2008 г. [№ 216н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. [№ 247н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», письмом Министерства образования и науки Пермского края от 15 мая 2019 г. № СЭД-26-01-36-663 «О направлении примерного положения по оплате труда», [решением](#) Думы Лысьвенского городского округа от 27 декабря 2012 г. № 272 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Лысьвенского городского округа», постановлением администрации Лысьвенского городского округа от 03 апреля 2023 г. № 904 «Об индексации тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений Лысьвенского городского округа».

1.2. Системы оплаты труда работников МАДОУ "Детский сад № 27" (далее по тексту ДОУ) формируются на основе следующих принципов:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

- установление в ДОУ системы оплаты труда соглашениями, коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений;

- предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового

распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.5. Повышение (индексация) заработной платы работников ДОУ осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

II. Общий порядок и условия оплаты труда работников ДОУ.

2.1. Основные условия оплаты труда:

2.1.1. Оплата труда работников ДОУ включает:

- тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Оплата труда работников ДОУ осуществляется на основе [схемы](#) тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений согласно приложению 1 к настоящему Положению, которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников ДОУ устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя.

2.2. Выплаты компенсационного характера:

2.2.1. Работникам ДОУ при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются выплаты согласно приложению 2.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) .

2.2.3. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локальным актом учреждения.

2.2.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

2.2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.

2.2.6. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

2.3. Выплаты стимулирующего характера:

2.3.1. работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы;

- выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

- иные выплаты стимулирующего характера.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) и в абсолютных величинах, если иное не предусмотрено законодательством.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются коллективными договорами и локальными актами учреждения с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

[Перечень](#) примерных показателей для установления стимулирующих выплат, указанных в пункте 2.3.1 настоящего Положения, приведен в приложении 3, 4, 5, 6 к настоящему Положению.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием коллегиального органа управления и (или) профсоюзного органа учреждения.

2.3.3. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

III. Оплата труда основного персонала учреждения

3.1. Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной [Постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 и включает:

3.1.1. педагогических работников – работников, осуществляющих образовательную деятельность (воспитатель, старший воспитатель);

3.1.2. прочих основных работников – работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с [приложением 7](#) к настоящему Положению.

3.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (воспитателей, включая старшего воспитателя), устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников.

3.3. Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее – ЗПп), определяется следующим образом:

$$\text{ЗППп} = \text{Ст.} \times (1 + \text{А} + \text{Кстаж}) + \text{Мо} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

Ст. – размер ставки согласно приложения 1, включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме 100 рублей;

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 500 руб. (уровень дошкольного образовательного учреждения), в размере 1 000 руб. (муниципальный уровень), пропорционально отработанному времени;

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее - Закон «Об образовании в Пермском крае»);

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

3.4. При условии ведения педагогической работы в группе, скомплектованной из детей (более 50%) с ограниченными возможностями здоровья, ставка повышается на 20%.

3.5. Зарботная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

$ЗПпр = \text{Оклад} \times (1 + А + \text{Кстаж}) + Мо + Н + Кк + \text{Кстим}$, где

ЗПпр – зарботная плата работника;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.1.3 настоящего Положения;

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 500 руб. (уровень дошкольного образовательного учреждения), в размере 1 000 руб. (муниципальный уровень);

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – Закон «Об образовании в Пермском крае»);

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

3.6. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Таблица 2

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,2	0,1	0,15	0,2	0,25

3.7. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Таблица 3

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,2
Высшая квалификационная категория	0,3

IV. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей

4.1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_{рук} = \text{Оклад} + Н + Кк + Кстим$, где

$ЗП_{рук}$ – заработная плата руководителя учреждения;

Оклад – должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается с учетом типа общеобразовательного учреждения и количества обучающихся (учащихся, воспитанников) в фиксированном размере;

Н – иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) «Об образовании в Пермском крае»;

Кк – выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

Кстим – выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

Должностные оклады устанавливаются в размерах согласно таблице:

Таблица 4

Категория учреждения	Должностные оклады, руб.
Образовательные учреждения, реализующие программу дошкольного образования:	
от 401 до 500 воспитанников	33 021,00

4.3. Заработная плата заместителей руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_{зам} = \text{Оклад} + Н + Кк + Кстим$, где

$ЗП_{зам}$ – заработная плата заместителя руководителя учреждения;

Оклад – должностной оклад заместителя руководителя учреждения, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем учреждения, устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения;

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее - Закон «Об образовании в Пермском крае»);

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в [пунктах 2.3.1](#) раздела II настоящего Положения, заместителям руководителей учреждений рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителям учреждений.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается руководителем учреждения самостоятельно в размере не более 90 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения; других заместителей руководителя – не более 70 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения.

4.4. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю ДОО устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

В качестве показателя эффективности работы руководителя ДОО по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом.

При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю учреждения устанавливается премиальная выплата в размере до 5 % от суммы привлеченных средств, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется учредителем в кратности до 4.

V. Оплата труда работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала

5.1. Заработная плата работников ДОО из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

$ЗП_{увп} = \text{Оклад} + Н + Кк + К_{\text{стим}}$, где

$ЗП_{увп}$ – заработная плата работника ДОО из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем ДОО в соответствии с [пунктом 2.1.3 раздела II](#) настоящего Положения;

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее - Закон «Об образовании в Пермском крае»);

Кк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

К_{стим} - выплаты стимулирующего характера.

5.2. Заработная плата работников учреждения из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$ЗП_{моп} = \text{Оклад} + Кк + К_{\text{стим}}$, где

$ЗП_{моп}$ – заработная плата работника учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем ДОО в соответствии с [пунктом 2.1.3 раздела II](#) настоящего Положения;

Кк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

К_{стим} – выплаты стимулирующего характера.

VI. Фонд оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников ДООУ формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

6.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам ДООУ определяется по бюджетным и автономным учреждениям с учетом структуры стоимости муниципальной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом учредителя, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).

6.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников ДООУ, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

6.4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается не более 40 % от фонда оплаты труда учреждения.

6.5. Фонд оплаты труда работников ДООУ состоит из базовой части и стимулирующей части:

$ФОТ_0 = ФОТ_б + ФОТ_{ст}$, где

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда ДООУ (составляет не более 70% ФОТ ДООУ);

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда ДООУ (составляет не менее 30% ФОТ ДООУ).

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем ДООУ в пределах базовой части фонда оплаты труда ДООУ и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) данного ДООУ.

6.6. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$ФОТ_б = ФОТ_д + ФОТ_к$, где

ФОТ_д – фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТ_к – компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников ДООУ распределяется по формуле:

$ФОТ_б = ФОТ_{осн} + ФОТ_{ауп} + ФОТ_{увп} + ФОТ_{моп}$, где

ФОТ_{осн} – базовая часть фонда оплаты труда основного персонала ДООУ (составляет не менее 60% от ФОТ_б ДООУ);

ФОТ_{ауп} – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{увп} – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} – базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Должности, относимые к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с [приложением 7](#) к настоящему Положению.

6.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$ФОТ_{ст} = ФОТ_{ст. осн} + ФОТ_{ст. ауп} + ФОТ_{ст. увп} + ФОТ_{ст. моп}$, где

ФОТ_{ст. осн} – стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, составляет не менее 60% от ФОТ_{ст} ДООУ;

ФОТст. ауп – стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст. увп – стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст. моп – стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда ДОО руководителям, заместителям руководителя и работникам учреждений может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

- тяжелого материального положения, в связи с утратой или повреждением имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств, чрезвычайных ситуаций (кража, пожар, авария систем водоснабжения, отопления и др.) (при наличии подтверждающих документов);

- лечения работника, требующего приобретение дорогостоящих лекарственных средств (при наличии подтверждающих документов);

- смерти супруга (супруги), родителей, детей (при наличии подтверждающих документов).

7.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в [пункте 7.1](#) настоящего Положения.

7.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, работнику ДОО и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя, работника ДОО и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в [пункте 7.1](#) настоящего Положения.

VIII. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей в информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (далее – сеть Интернет) на официальном сайте учредителя.

8.2. Руководитель, его заместители представляют информацию, указанную в [пункте 8.1](#) настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети Интернет на официальном сайте учредителя.

8.3. Указанная информация может по решению учредителя размещаться в сети Интернет на официальном сайте учреждения.

8.4. Информация, предусмотренная [пунктом 8.1](#) настоящего Положения, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети Интернет не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

Приложение 1

к Положению об оплате

труда работников МАДОУ

"Детский сад №

27"

СХЕМА

тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников
МАДОУ "Детский сад № 27"

1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
	2	3	4
.1.	1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель; секретарь.	7 388,00

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
	2	3	4
.1.	1-й квалификационный уровень	Диспетчер; инспектор по кадрам.	7 802,00
.2.	2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством; администратор.	7 802,00
.3.	3-й квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф - повар).	7 802,00

3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
3.1.	1-й квалификационный уровень	Помощник воспитателя	7 388,00

4. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
4.1.	1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель.	7 388,00
4.2.	2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму.	7 388,00

5. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
5.1.	1-й квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель.	10 744,00
5.2.	2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог.	11 308,00
5.3.	3-й квалификационный уровень	Методист; педагог-психолог.	11 308,00
		Воспитатель	12 439,00

5.4.	4-й квалификационный уровень	Учитель - дефектолог; учитель - логопед (логопед); тьютор.	11 308,00
		Старший воспитатель	16 963,00

6. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
6.1.	Заместитель директора по методической работе	29 719,00
6.2.	Заместитель директора по административной хозяйственной части	23 115,00
6.3.	Специалист по закупкам; специалист по охране труда.	11 339,00

7. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
7.1.	1-й квалификационный уровень	Дворник; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по стирке и ремонту белья; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; швея.	7 388,00

Примечание: в минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на

обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Приложение 2
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ
"Детский сад № 27"

№ п/п	Выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных и дополнительные трудозатраты работников	% от должностного оклада
1	За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных	до 12
2	За работу в местностях с особыми климатическими условиями – районный коэффициент	15
3	За совмещение профессий, должностей, расширение зоны обслуживания	до 100
4	За замещение временно отсутствующего работника	до 100
5	За работу в ночное время	35% за каждый час работы в ночное время
6	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	не менее чем в двойном размере
7	Сверхурочная работа	Первые 2 часа в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере

п/п	Выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей или дополнительно возложенных на работников обязанностей	% от должностного оклада
	За организацию ранней профилактики социально опасного положения и социального сиротства	до 50%
	За организацию работы по охране труда	до 50%
0	За организацию работы по воинскому учету	до 50%
1	За эффективное проведение методической работы по повышению профессиональной компетенции педагогов ДОУ	до 50%
2	За организацию работы по ГОЧС, пожарной безопасности	до 50%
3	За полную материальную ответственность	до 50%

4	За работу с сайтом образовательной организации и другими сайтами	до 50%
5	За работу по размещению государственных закупок	до 150%
6	За разъездной характер работы	до 40%
7	Дифференцированный подход к приготовлению блюд в соответствии с медицинскими показаниями.	до 50%
8	За работу с обособленными подразделениями	до 40%
9	За результативное психолого-педагогическое сопровождение всех участников образовательного процесса	до 50%
0	За эффективность взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб и претензий со стороны родителей	до 50%
1	За качественное выполнение и своевременную сдачу отчетности	до 30%
2	За своевременное и качественное исполнение финансового плана	до 50%
3	За высокую исполнительскую дисциплину	до 50%
4	За оперативность в выполнении технических неполадок и ремонтно-восстановительных работ	до 40%
5	За качественную работу с поставщиками (исполнение договоров, контрактов)	до 40%
6	За внедрение современных технологий	до 30%
7	За организацию работы по энергоэффективности и энергосбережению	до 50%
8	За своевременную уплату в полном объеме налогов, сборов и иных платежей	до 30%
9	Отсутствие нарушений действующего законодательства	до 30%
0	За особые условия труда при выходе из строя технологического оборудования	до 50%
	Немеханический ручной труд	до 50%

1		
2	За энергозатратность и организацию работы с детьми ОВЗ в соответствии с особенностями воспитанников и требованиями ФГОС	до 20%
3	Ежемесячная выплата за реализацию региональных программ дополнительного образования детей, направленных на работу с талантливыми и одаренными детьми и развитие одаренности	до 50%

Приложение 3
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ
"Детский сад № 27"

Должность	№ п/п	Основание для стимулирующих выплат	Сумма
Для всех категорий работников	1.1	Устранение предписаний надзорных органов.	До 20 000р.
	1.2	Участие в открытых мероприятиях ДОУ или города.	До 10 000р.
	1.3	Оформление зимних и летних участков.	До 10 000р.
	1.4	Участие в смотрах-конкурсах ДОУ и города.	До 10 000р.
	1.5	Участие в проведении ремонтных работ в ДОУ.	До 25 000р.
	1.6	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; Качественная подготовка и проведение мероприятий.	До 15 000р.
	1.7	Участие в выставках ДОУ и города	До 15000р.
	1.8	Участие в городских мероприятиях	
	1.9	Участие в оформлении развивающей среды	До 10 000р.
	1.10	Участие в реализации образовательного процесса.	До 25 000р.
	1.11	За высококачественную и продуктивную работу в летний период и учебный год.	До 20 000р.
	1.12	За высокую результативность и напряженность труда.	До 10 000р.
	1.13	Качественное замещение временно отсутствующего работника или вакансию.	До 20 000р.
	1.14	За интенсивность труда	До 20 000р.
	1.15	За создание условий для обучения и воспитания детей с ОВЗ	До 10 000р.
	1.16	За участие в составе городских комиссий, советов и формирований	До 10 000р. До 20 000р.
	1.17	За индивидуальное сопровождение детей с ОВЗ	
	1.18	Реализация дополнительного образования ДОО	До 2 000р.
	1.19		До 500 р. за воспитанника До 10 000р.

Приложение 4
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ
"Детский сад № 27"

КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

ДОЛЖНОСТЬ _____

Ф.И.О. _____

дата _____

п/п	Критерии	Качественные показатели	Рекомендуемые баллы	ум	цен-ка	цен-ка
				ма	пред	комис
				алл	став	сии
				ов	ит	
Профессиональная компетентность педагога						
	Повышение квалификации (За 1 посещение)		КПК – 3 РМО – 0,3			
	Проявление методической активности (открытый показ ОД с детьми, консультации, семинары-практикумы, мастер-классы, выступления на педсовете, фестивали, руководство МФ)		За каждое мероприятие: Край - 7 Город – 5 Комплекс – 3 Здание – 1			
	Авторские разработки (конспект образовательного мероприятия, сценарии, картотеки)		За каждый показатель –1			
	Авторская разработка (дидактическое пособие с подробным описанием, методической разработкой)		За каждый показатель –2			
	Наставничество		Город – 5 Комплекс – 3 Здание – 3			

	Участие в проектной деятельности		Город – 3 Комплекс – 1,5 Здание – 0,7			
	Творческие объединения воспитанников, КОПы		Проводится – 1			
	Взаимодействие с другими организациями (музей, ДДЮТ, школа, библиотека) в рамках образоват. деят-ти с детьми		За 1 показатель 0,3			
	Участие педагога в интернет конкурсах		За каждый показатель Участие – 0,3 Приз. место – 1			
0	Публикация авторских методических материалов		За каждый показатель Интернет сайт – 0,5 Печатные издания – 1			
1	Участие в создании программы развития ДОУ, образовательных программ, разработка документации по планированию, технологических карт и т.д.		За каждый показатель 1			
2	Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями.	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по результатам мониторинга (2 р. в год)	Свыше 80% 2 От 60% до 80% 1			
3	Успешная адаптация воспитанников раннего и младшего возраста	Вновь прибывшие дети	1			
4	Исполнительская дисциплина		3	----		
Проявление творчества педагога						
5	Привлечение воспитанников к творческой деятельности		Здание 30% - 0,2 50% - 0,5 80% и выше – 0,8			

	(выставки) % участников		Призовые места – 1			
6	Привлечение воспитанников к участию в интернет конкурсах За 1 мероприятие		Город участие – 0,5 Призовые места 1 Край, Россия участие - 1 Призовые места 1,5			
7	Привлечение воспитанников к участию в конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.д За 1 мероприятие		Город участие 1 Приз. места : 2 Край участие 2 Приз. места : 3			
8	Создание развивающей среды в соответствии с требованиями ФГОС (дидактические пособия, дидактические игры)		Приобретенное пособие – 0,3 Максимальный размер баллов за 3 месяца = 6			
9	Участие педагога в открытых мероприятиях др. групп		Роль с текстом – 0,5			
0	Участие педагога в творческих мероприятиях (выставки, конкурсы)		Город – участие – 1 Приз.место - 2 Край, Россия – участие - 2 Приз.место – 4			
1	Участие педагога в смотрах-конкурсах (комплекс)		1 место – 5 2 место – 4 3 место – 3 Участие – 1			
Взаимодействие с семьями воспитанников						
2	Работа с родителями (выставки рисунков и поделок, фотовыставки, фоторепортажи) % участников		Здание 30% - 0,2 50% - 0,5 80% и выше – 0,8 Призовые места – 1			
	Привлечение родителей		Город участие –			

3	к участию в интернет конкурсах За 1 мероприятие		0,5 Призовые места 1 Край, Россия участие - 1 Призовые места 1,5			
4	Привлечение родителей к участию в конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.д. За 1 мероприятие		Город участие 1 Приз. места : 2 Край участие 2 Приз. места : 3			
5	Взаимодействие с родителями (привлечение к участию в мероприятиях, исполнение роли и д.р.) За 1 мероприятие		НОД, мастер-класс, семинар-практикум, концерт, праздник , конференция – 1,5			
6	Сопровождение детей, состоящих в группе риска, СОП (ведение соответств. документации)		За одного ребенка – 0,5			
ИТОГО:						

Комиссия:

_____ Н.В.Чудинова
 _____ А.С.Токарева
 _____ М.А.Губина
 _____ Е.В.Бурдакова
 _____ О.А.Петрова
 _____ С.В.Возякова

Приложение 5
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ
"Детский сад № 27"

п/п	Основание для премирования	Сумма
	В связи с началом нового учебного года	до 10 000 рублей
	По итогам работы за учебный год	до 15 000 рублей
	За улучшение качества и производительности труда	до 70 000 рублей
	За получение грамот и наград вышестоящих организаций	до 10 000 рублей
	За положительные результаты проверок образовательной организации органами государственного контроля (надзора)	до 10 000 рублей
	Чествование юбиляров 45 лет, 50 лет, 55 лет 60 лет, 70 лет, 75 лет	до 5 000 рублей
	За долголетний труд, стаж в системе образования от 20 лет и более	до 15 000 рублей
	В связи с праздничными датами (День работника дошкольного образования, День учителя, 23 февраля, 8 марта, Новый год)	до 20 000 рублей

Приложение 6
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ
"Детский сад № 27"

Основания для повышения должностных окладов	Размер выплат
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	20 %
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	10 %
Почетное звание СССР или РФ «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель»	10 %
Орден СССР или Российской Федерации	10 %

Приложение 7
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ
"Детский сад № 27"

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей прочих основных работников, должностей, относимых к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу

I. Должности, относимые к прочим основным работникам

Музыкальный руководитель;

Методист;

педагог - психолог;

социальный педагог;

тьютор;

учитель - дефектолог;

учитель - логопед (логопед);

педагог дополнительного образования;

руководитель (инструктор) физического воспитания;

инструктор по физической культуре.

II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

Руководитель (директор, заведующий, начальник);

заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника);

руководитель структурного подразделения.

III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу

Заведующий хозяйством;

младший воспитатель; помощник воспитателя;

делопроизводитель; секретарь;

специалист по закупкам;

диспетчер образовательного учреждения;

специалист по охране труда;

заведующий производством (шеф - повар);

Примечание: при формировании перечня должностей, относимых к младшему обслуживающему персоналу, следует руководствоваться Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.